



PROJET DE NOUVEAU MODÈLE DE GESTION DE LA PERFORMANCE

CSEC UES Capgemini

25/10/2022





SOMMAIRE

- 1 Contexte et ambition du projet
- 2 Le nouveau processus de gestion de la performance
- 3 Le nouvel outil
- 4 L'accompagnement du changement



1

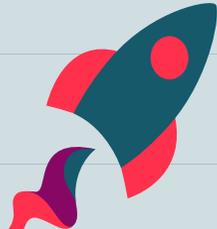
CONTEXTE
&
AMBITION





LES MODÈLES DE GESTION DE LA PERFORMANCE EN VIGUEUR

PAR ENTITÉS ET GRADES

ENTITÉS GRADES	ABL	I&D	FS SBU	SOGETI	MU	ER&D	Shared Services	CIS	INVENT						
A	Perform 														
B															
C												MyWay			
D															
E															
VP															



DES PROCESSUS DE GESTION DE LA PERFORMANCE NON SATISFAISANTS POUR LES COLLABORATEURS ET LES MANAGERS

Collaborateurs

- Processus peu engageant, rigide
- Échanges avec le manager trop rares
- Outil vieillissant
- Appréciation trop univoque

- Capitaliser sur le modèle Perform
- Outil plus intuitif, plus interactif
- Échanges plus fréquents avec le manager
- Être acteur du processus

Regrets *

Managers

- Pas de culture du “feedback”
- Processus lourd et séquentiel
- Processus tourné vers le passé
- Processus variés, hétérogènes

Souhaits *

- Plus simple, plus efficace
- Plus d'attention au développement des compétences
- Tourné vers le futur du collaborateur
- Moins d'importance aux notes

* Principaux verbatims issus d'une étude interne menée en Janvier et février 2022

DES COMPÉTITEURS QUI CHANGENT DE MODÈLE



70% des grandes entreprises internationales passent de l'entretien annuel à des échanges plus fréquents et plus informels entre collaborateurs et managers

Harvard Business Review

accenture

Objectifs mis à jour tout au long de l'année

Deloitte.

Emphase sur les revues à chaque fin de projet

tcs | **TATA**
CONSULTANCY
SERVICES

Performance appréciée en fonction des résultats et du développement

IBM

Focus sur la formation et feedbacks fréquents

L'AMBITION DU NOUVEAU MODÈLE DE GESTION DE LA PERFORMANCE

Stimuler la réussite actuelle et future des collaborateurs en :

- renforçant le rôle des collaborateurs et des managers dans **le développement continu des compétences, des résultats et de la carrière**
- **intégrant le développement des compétences** dans l'évaluation annuelle
- créant **un environnement de soutien** aux collaborateurs avec des **rendez-vous trimestriels** avec leur manager



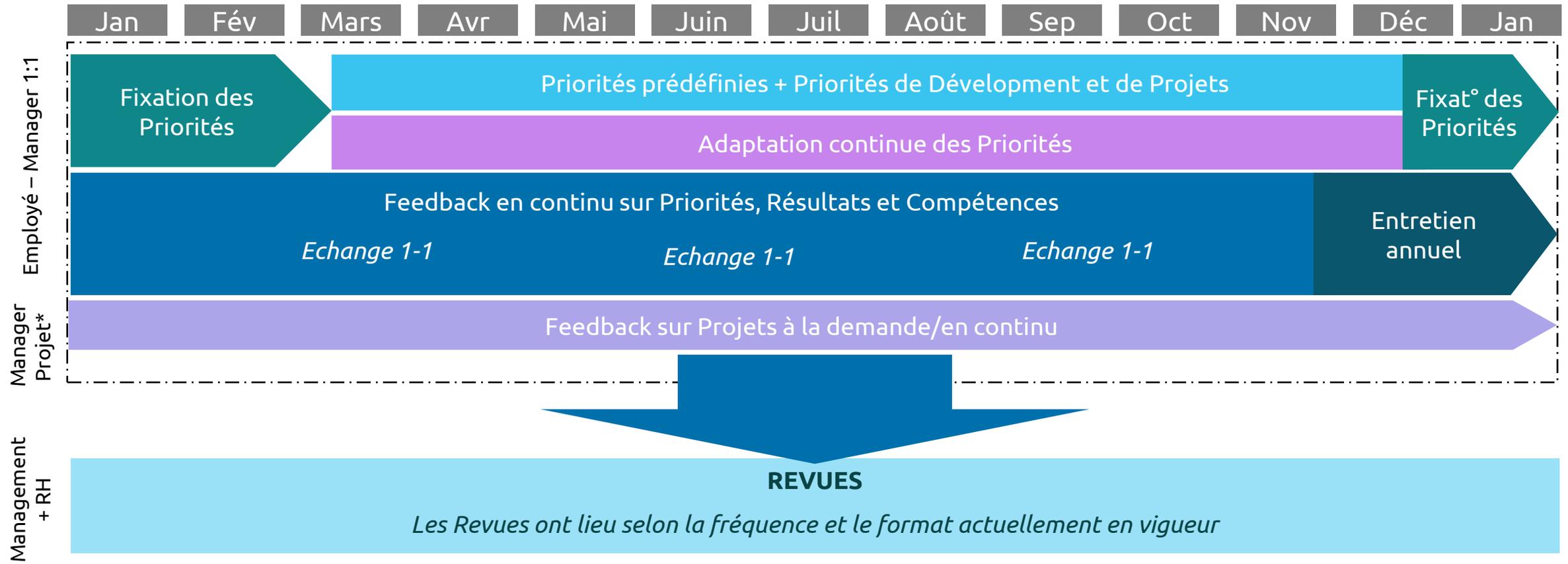


2

LE PROCESSUS DE GESTION DE LA PERFORMANCE



UN PROCESSUS EN MODE CONTINU QUI MET L'ACCENT SUR LE FEEDBACK RÉGULIER, LES COMPÉTENCES ET LE DÉVELOPPEMENT DU COLLABORATEUR



*Manager Projet = Practice Manager = Engagement Manager

UNE GESTION DES PRIORITIES ENRICHIE ET CLARIFIÉE



Le **Groupe** définit les grandes priorités déclinées par les **SBU/GBL/BU**



Le **collaborateur** définit ses priorités de développement en accord avec son **manager**



Le **collaborateur** définit ses priorités projet avec son **manager de projet ***



Performance Priority

Priority Plan 2023

Jan 1, 2023 - Dec 31, 2023 State: Priority Plan Unlocked

Pre-defined

- Create and train a cross-functional security team with participants fro... Not Started
- Ensure cost effectiveness of equipment purchases by... Not Started

Development

- Establish ROI models and thresholds to evaluate over... On Track

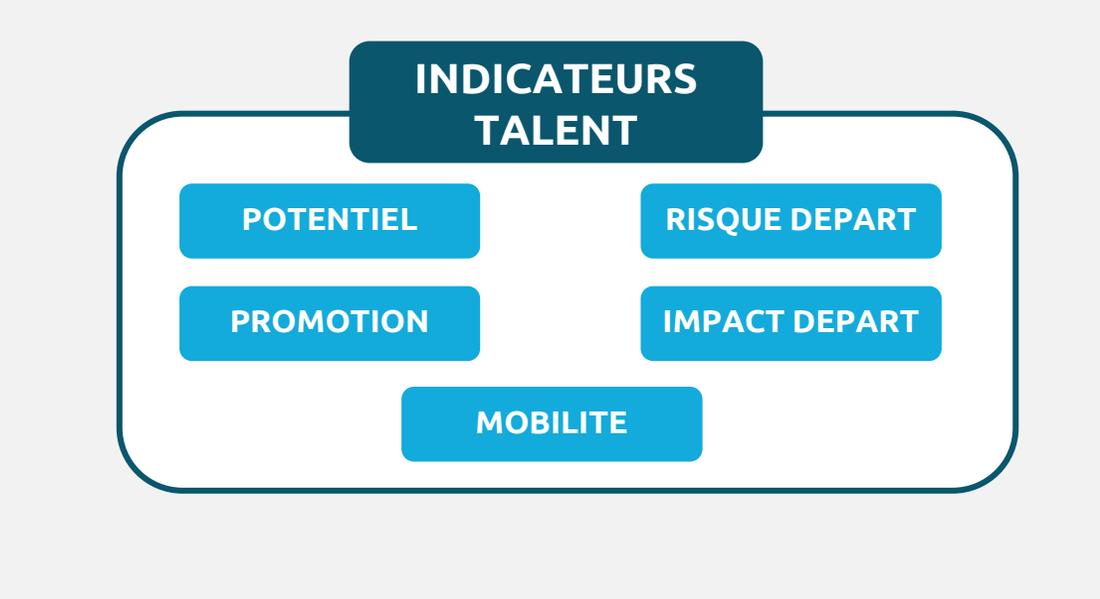
Assignment

- Ensure 100% match between established data-... Not Started
- Improve responsiveness to ad hoc research needs by... On Track
- Study local data and data-related issues in order to... Not Started

Chaque priorité peut être déclinée en Activités : livrables, résultats, certifications...

* Manager Projet = Practice Manager = Engagement Manager

5 INDICATEURS TALENT POUR AGIR SUR LE FUTUR



PROMOTION	Prêt / 3 mois / 6 mois / 12 mois+
MOBILITE	Non / Rôle / Mission / Géo / SBU-GBL
POTENTIEL	Potentiel / Fort / Exceptionnel
RISQUE DEPART	Elevé / Moyen / Faible
IMPACT DEPART	





L'ÉVALUATION DE FIN D'ANNÉE MIXERA DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET CONTRIBUTION DANS L'ANNÉE

Pour les grades A et B, collaborateurs et managers apprécieront la performance dans les 2 dimensions ; les managers en donneront une évaluation consolidée, majoritairement axée sur le développement des compétences :



Pour les grades C à F, collaborateurs et managers apprécieront la performance dans les 2 dimensions ; les managers donneront une évaluation distincte du développement des compétences et de la contribution.





ÉCHELLE D'ÉVALUATION GRADES A & B ET DE LA CONTRIBUTION DES GRADES C ET +

Evaluation	Définition
Exceptionnelle	Fait preuve d'une contribution et de compétences hors normes. Dépasse de loin les résultats attendus pour le rôle/grade.
Au-delà des attentes	Démontre un haut niveau de compétences, d'effort et d'efficacité. Dépasse constamment les attentes et constitue un modèle dans son rôle.
Réussie	Obtient des résultats à la hauteur des attentes et maîtrise les compétences exigées dans le rôle/grade. Obtient des résultats à la hauteur des attentes pour le rôle/grade.
A renforcer	S'efforce d'acquérir la maîtrise du rôle et de développer ses compétences. Produit des résultats dans l'ensemble acceptables mais inégaux. Peut s'appliquer à des personnes nouvelles dans leur rôle.
Insuffisante	Ne développe pas les compétences requises pour le rôle/grade. Pas au niveau des attentes dans le rôle/grade. Un redressement est nécessaire.
Pas assez d'information	Collaborateur/trice encore trop récent(e) dans l'organisation ou ayant été absent(e) trop longtemps pour être évalué(e).

ÉCHELLE D'ÉVALUATION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GRADES C ET +)



Evaluation	Définition
Virtuose	Considéré(e) comme un(e) visionnaire et un(e) leader du marché. Redéfinit les orientations en interne et en externe. Remet en question le statu quo.
Expert(e)	Considéré(e) comme un(e) expert(e) à la fois par l'étendue et par la profondeur de ses compétences. Capable d'agir comme un(e) conseiller/ère pour les autres. Se tient informé(e) des innovations et des changements sur le marché et les diffuse chez Capgemini.
Avancé(e)	A une compréhension approfondie et est capable d'appliquer ses compétences pour être pleinement efficace dans son rôle et pour faire face aux différentes situations qui se présentent.
Intermédiaire	Progresses dans le développement et dans l'acquisition proactive des compétences requises pour aujourd'hui et pour son avenir.
Débutant(e)	Au début d'un parcours d'apprentissage. Ou découvrant un nouveau domaine et ayant besoin d'un perfectionnement pour être pleinement compétent dans son rôle.
Pas assez d'information	Collaborateur/trice encore trop récent(e) dans l'organisation ou ayant été absent(e) trop longtemps pour être évalué(e).

3

LE NOUVEL OUTIL





SAP SUCCESSFACTORS EST UN LEADER MONDIAL DES SOLUTIONS CLOUD DE GESTION DU CAPITAL HUMAIN (HCM)

12 000 +

clients

Le plus apprécié des outils HCM

191 millions

d'utilisateurs des solutions SAP SuccessFactors

Des solutions faciles à utiliser et éprouvées

200 +

pays

Partout dans le monde, les entreprises font confiance aux solutions SAP SuccessFactors.

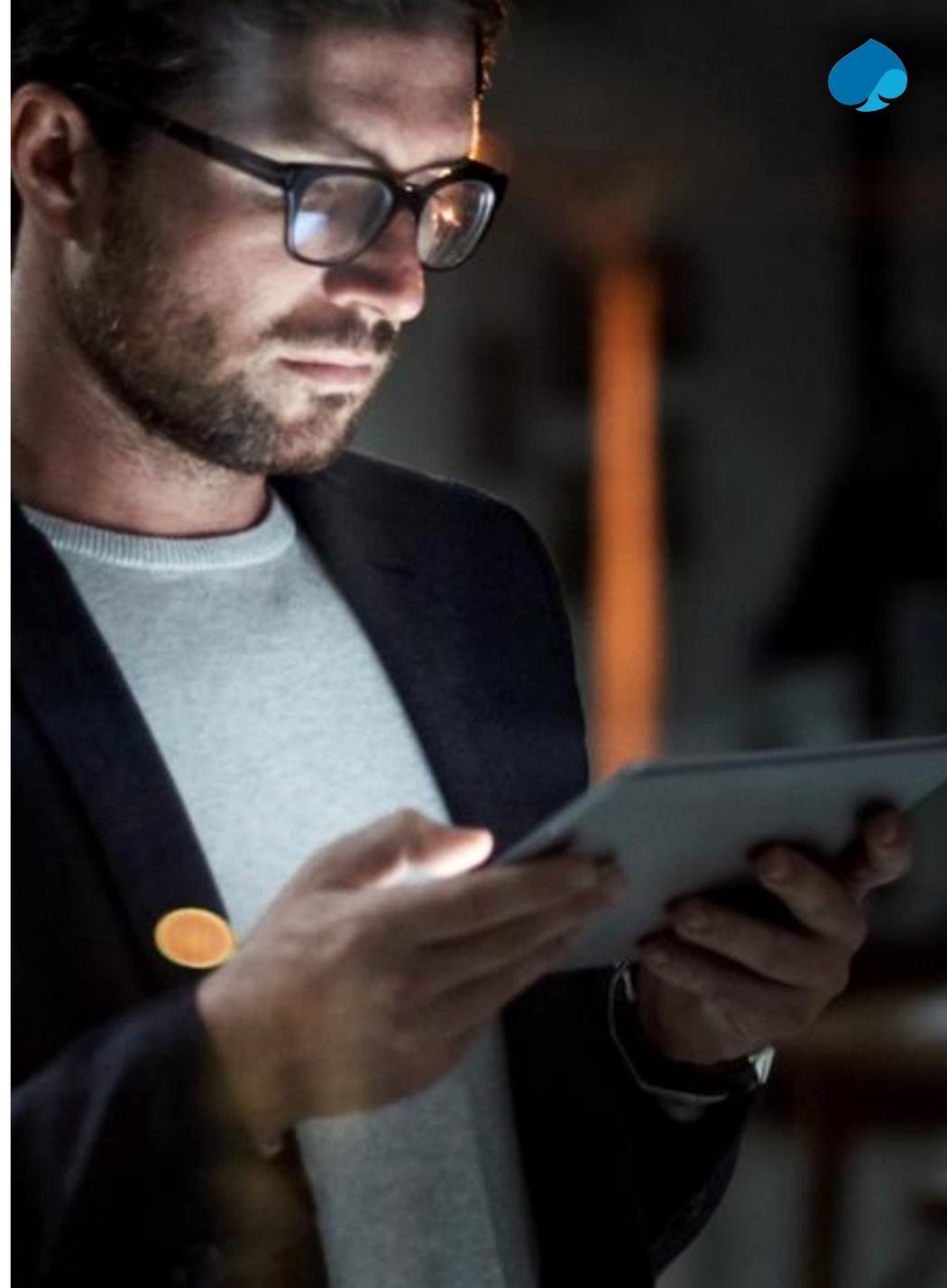


Un outil toujours accessible pour épargner le temps des collaborateurs et des managers



Un outil mobile accessible sur smartphone *

* Pour les collaborateurs qui le souhaitent





DÉMONSTRATION OUTIL



4

ACCOMPAGNEMENT
DU CHANGEMENT



COMMENT LE NOUVEAU MODÈLE DE GESTION DE LA PERFORMANCE AMÉLIORE L'EXPERIENCE COLLABORATEURS



FOCUS COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT

Mettre l'accent sur le développement des collaborateurs en créant une culture du feedback et en multipliant les échanges.



TOURNÉ VERS L'AVENIR

Les employés sont davantage en mesure de faire avancer leur carrière, grâce à un lien plus fort entre leur performance et l'évolution de leur carrière.



UNE TECHNOLOGIE AMÉLIORÉE

La technologie SAP SuccessFactors contribuera à améliorer l'expérience collaborateurs grâce à ses qualités de stabilité, simplicité et convivialité.





ENJEUX DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

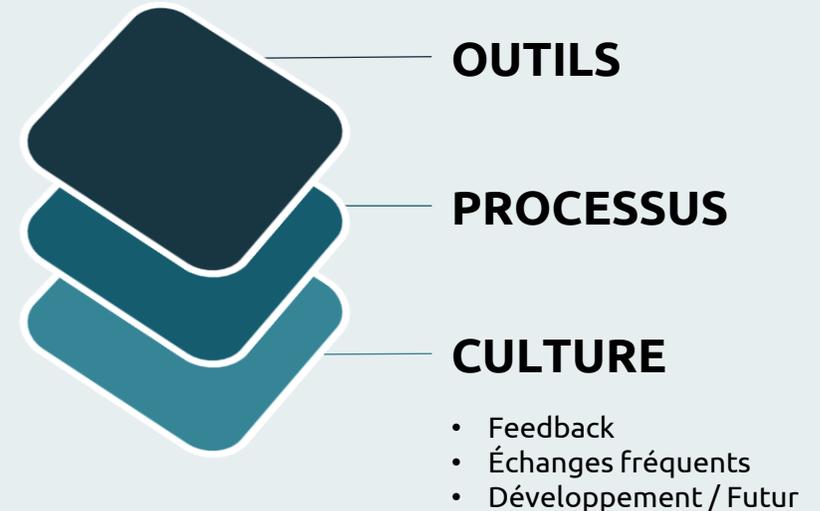
De plusieurs systèmes de gestion de la performance vers **un système commun**



4 populations impactées

-  RH
-  Collaborateurs
-  Managers / Carrière Managers
-  Chefs de projet / Practice Managers / Engagement Managers

3 grands types de changement à adresser





PLAN D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT



Plan de communication

- Des **communications adaptées aux différents publics** concernés avec des supports variés (mails, vidéos, guides, quizz...)
- **Principaux jalons :**
 - ❑ **Introduction amont des RH et Managers** au projet de nouveau modèle de gestion de la performance
 - ❑ **Webevent au lancement du nouveau modèle** de gestion de la performance
 - ❑ Communication des **pages Talent** dédiées
 - ❑ Invitations aux **sessions de formation**
 - ❑ ...



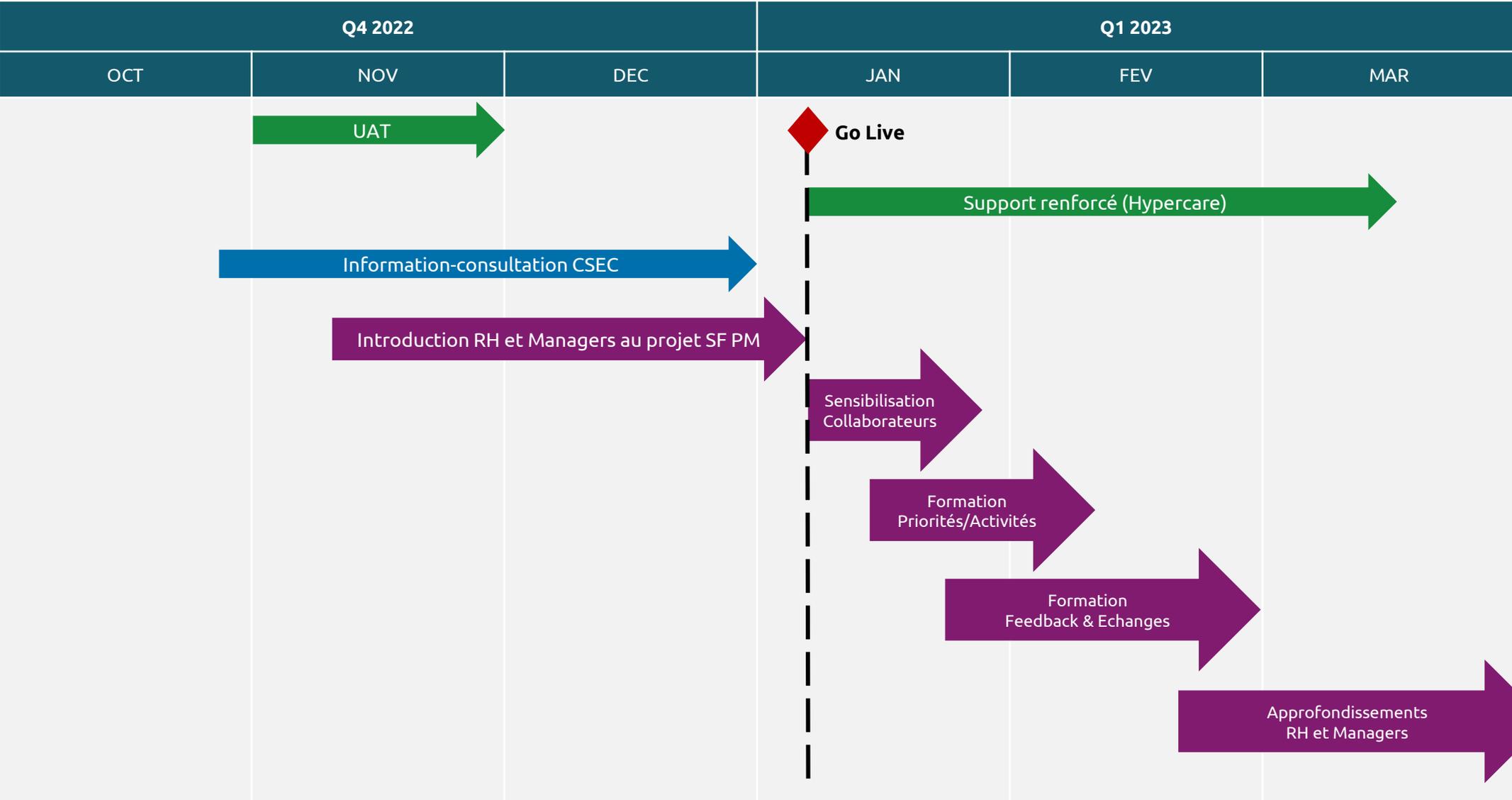
Plan de formation

- Des **formations sur toutes les dimensions du projet** : culture, processus et outil
- **Ciblées par profils** : collaborateurs, managers et RH
- Des **formations généralistes** et des **approfondissements** par sujets : priorités, échanges trimestriels, entretien de fin d'année...
- **Piqûres de rappel** au long de l'année 2023



Un support renforcé (« hypercare ») sur le 1er trimestre 2023

CALENDRIER PRÉVISIONNEL





**GET THE
FUTURE
YOU WANT**



About Capgemini

Capgemini is a global leader in partnering with companies to transform and manage their business by harnessing the power of technology. The Group is guided everyday by its purpose of unleashing human energy through technology for an inclusive and sustainable future. It is a responsible and diverse organization of over 325,000 team members more than 50 countries. With its strong 55-year heritage and deep industry expertise, Capgemini is trusted by its clients to address the entire breadth of their business needs, from strategy and design to operations, fueled by the fast evolving and innovative world of cloud, data, AI, connectivity, software, digital engineering and platforms. The Group reported in 2021 global revenues of €18 billion.

Get The Future You Want | www.capgemini.com



This presentation contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.

Copyright © 2022 Capgemini. All rights reserved.